

女性活躍促進法に関する情報公開

1.女性の活躍に関する弊社の状況（令和8年8月更新）

（1）採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和7年4月から令和8年3月）

区分	女性の割合
営業職	50.00%
技術職	0.00%

（2）労働者に占める女性労働者の割合（令和8年3月現在）

区分	女性の割合
全社員	15.97%
営業職	6.41%
技術職	7.20%
事務職	39.13%
嘱託社員	16.66%
契約社員	43.47%
派遣社員	0.00%

（3）管理職に占める女性労働者の割合（令和8年3月現在）

区分	女性の割合
管理職	1.85%

（4）男女賃金格差（令和7年4月から令和8年3月）

区分	賃金格差＊
全労働者	66.92%
正社員	68.53%
パート・有期社員	80.25%

＊ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

2.職業生活と家庭生活との両立（令和8年3月更新）

（1）男女の平均継続勤務年数

区分	平均継続勤務年数
男性	22.4年
女性	11.8年

（2）男女別の育児休業取得率（令和7年4月から令和8年3月）

区分	取得率
男性	66.67%
女性	100.00%

3.次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に関する行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 日産プリンス広島販売株式会社 行動計画

女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 4月 1日 ～ 令和 11年 3月 31日
2. 当社の課題 (1)労働者に占める女性労働者の比率が低い。
(2)営業職における女子の採用比率は徐々に向上しているものの50%に満たない。
(3)女性管理職が少なく、かつ管理職の候補者層(課長代理・係長)も少ないため、女性管理職の増員が計画通り進まない。
3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 営業職採用者の女性割合を毎年50%以上にする。
営業職において労働者に占める女子の割合10%を目指す。

目標2 有給休暇取得率向上の為、記念日有休1日以上を取得100%を目指す。

取り組み1 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報

令和6年 4月～ (継続)

・同期入社者のコミュニケーションの醸成と社会人の基礎教育を中心とした1ヶ月間の新入社員研修、
全新入社員に対して、職場での面倒見を行う「ブザー」の任命制度等 女性の職場定着・育成に
重点を置いて取り組んでいることを、採用パンフレットやDVD、プレゼンテーションで積極的に伝えていく。

令和6年 4月～ (継続)

・女性店長が女性新入社員のメンターとなり、定期的な懇談会を開催する。
半期に1回の開催を原則とする。

取り組み2 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒヤリング

令和6年 4月～ (継続)

・役員による全社員面談等の機会を捉え、管理者の理解と意識を高める。

取り組み3 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介
ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング

令和6年 4月～ (継続)

・女性管理職と女性労働者との意見交換・懇談の機会を制度として設定する。

取り組み4 有給休暇取得率の向上 記念日有休の取得促進

令和6年 4月～

以上